

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

JOSÉ SANTIAGO, INC.
(Patrono)

v.

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-22-186¹

**SOBRE: PLANTEAMIENTO PROCESAL
INTERPRETACIÓN ARTÍCULO XXIII
SECCIÓN 4; ACCIONES DISCIPLINARIAS**

**(SUSPENSIÓN)
JOSÉ A. GARCÍA QUIÑONES
LUIS RODRÍGUEZ LÓPEZ**

**ÁRBITRO:
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de epígrafe, se llevó a cabo en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el día 1 de marzo de 2021. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por José Santiago, Inc. en lo sucesivo “el Patrono”, compareció la Lcda. Marilyn Pagán Pagán, asesora legal y portavoz; y el Sr. Jonathan T. Durán Cruz, Gerente de Tráfico y testigo.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento procesal relacionada con los Casos Núm. A-20-116 y A-20-119. La decisión atinente al aspecto umbral aplica, en forma consolidada, para ambos casos.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "la Unión", compareció el Sr. Ramón Santiago Fernández, su representante y portavoz; y el Sr. José A. García Quiñones, querellante.

Iniciada la audiencia, el portavoz de la Unión levantó un argumento sobre el alcance del Artículo XXIII, Sección 4, infra, peticionando a la Arbitro resolver, en primera instancia, dicho planteamiento, mediante Memoriales de Derecho. La petición fue concedida. El caso, en lo que concierne a la referida instancia quedó sometido, para fines de adjudicación, el 7 de junio de 2021, luego que se extendiera la fecha límite para la radicación de los respectivos alegatos escritos, en apoyo de las contenciones de las partes.

II. SUMISIÓN

En el presente caso solamente recibimos el Proyecto de Sumisión del Patrono, el cual transcribimos según nos fue presentado:

POR EL PATRONO

Que JSI cumplió con el Artículo XXIII del Convenio Colectivo. Que, en una vista de arbitraje, JSI, puede presentar como evidencia la disciplina progresiva que tomó en consideración al momento de aplicar acciones disciplinarias más severas aun pasados los dieciocho (18) meses de esa disciplina que se presenta como evidencia, pero que al momento de disciplinar al empleado las acciones disciplinarias estaban dentro de los dieciocho meses previos.

Que la Honorable Arbitro determine que el planteamiento presentado por la Unión no tiene méritos y lo desestime con perjuicio.

POR LA UNIÓN

El Proyecto de Sumisión de la Unión, no se desprende del Memorial de Derecho sometido por su representante. Sin embargo, luego de evaluar su contención, concluimos que la posición de la Unión es que se determine si la disciplina progresiva escrita aplicada por el Patrono prevalece o no, de acuerdo al Artículo XXIII, Sección 4 del Convenio Colectivo.

Luego de evaluar el proyecto de sumisión del Patrono, la posición de la Unión, los hechos del caso, el Convenio Colectivo, y la documentación admitida y conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,² determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable, si la Compañía cumplió con los términos del Artículo XXIII, Sección 4, del Convenio Colectivo, o no al suspender a los querellantes. De determinar que, si cumplió, se citará a las partes para ventilar los méritos del caso. De determinar que no se cumplió, se desestimaré el caso.

² Artículo XIII-Sobre la Sumisión:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo. (Revisado 7 de septiembre de 2016).

III. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO³

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes, mantener el orden y la eficacia de sus empleados en sus almacenes y tiene también la compañía, todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan o no sido los mismos ejercicios anteriormente, y/o expresamente modificados por los términos de este convenio, incluyendo el reclutar, ascender, asignar, transferir, suspender, despedir y disciplinar a sus empleados. La Compañía tendrá derecho a establecer reglas, políticas, y reglamentos que son necesarios para mantener una sana operación y podrá disciplinar, suspender y despedir a los empleados que no cumplan con las mismas. Además, la Unión reconoce el derecho de la compañía de introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías y de cambiar los métodos y sistemas existentes.

Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este convenio.

ARTÍCULO XXIII ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1. Toda acción disciplinaria que tome la compañía contra un empleado regular podrá ser impugnada a través del procedimiento de quejas y agravios, excepto aquellas limitadas por el presente convenio.

Sección 2. Las suspensiones disciplinarias no serán mayores de cinco (5) días laborables.

Sección 3. Toda acción disciplinaria, serán notificadas por escrito al empleado. El empleado junto con el delegado o representante tendrá derecho a discutir la acción

³ Exhibit 1 Patrono - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 28 de diciembre de 2017 hasta el 27 de diciembre de 2022.

disciplinaria a través del procedimiento de quejas y agravios. Una vez discutida, si la decisión favorece al empleado, se retirará de su expediente.

Sección 4. Toda acción disciplinaria escrita no permanecerá en vigor por un periodo mayor de dieciocho (18) meses de la fecha de la notificación.

Sección 5. Si algún árbitro decide usar la antigüedad de un empleado como atenuante, tal antigüedad estará limitada a un periodo de dieciocho (18) meses. El remanente de la antigüedad del empleado se entenderá como inexistente.

IV. ESTIPULACIÓN DE HECHOS

- a. La querrela A-20-116 es una suspensión de empleo y sueldo del Sr. José García.
- b. La querrela A-20-119 es una suspensión de empleo y sueldo del Sr. Luis Rodríguez López.
- c. En ambos casos se les aplicó una amonestación escrita como parte de una disciplina progresiva antes de aplicar la referida disciplina mayor, o sea la suspensión. Dichas acciones disciplinarias previas están dentro de los 18 meses previos a la suspensión objeto de este caso.
- d. El Convenio Colectivo, en su Artículo XXIII, Sección 4, establece que toda acción disciplinaria escrita no permanecerá en vigor por un periodo mayor de 18 meses de la fecha de notificación.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración contempla dos reclamaciones atinentes a una suspensión de empleo y sueldo, impuesta a los querellantes, José A. García Quiñones y Luis Rodríguez López, al amparo del Artículo XXIII, Sección 4 -

Acciones Disciplinarias, del Convenio Colectivo, supra, vigente entre las partes. Al inicio de los procedimientos de rigor, la Unión levantó, de plano, un planteamiento que implica delimitar con claridad la Sección 4 del Artículo XXIII, supra.

La Unión nos planteó, a través de su portavoz, el Sr. Ramón Santiago, en su Memorial de Derecho, que la Sección 4 del Artículo XXIII, supra, establece que toda acción disciplinaria escrita no permanecerá en vigor por un periodo mayor de dieciocho (18) meses de la fecha de la notificación. Adujo, que, como consecuencia de lo anterior, las suspensiones de los querellantes, que motivaron las presentes querellas, no están en vigor. Explicó, que el Patrono aplicó disciplina progresiva a los querellantes, estas amonestaciones escritas fueron previas y luego se les dio la suspensión. Indicó que, dichas amonestaciones, al momento de la vista de arbitraje, no estaban vigentes porque había transcurrido más de dieciocho (18) meses. Finalmente, señaló que, la acción disciplinaria de la suspensión, en ambos casos, quedaría automáticamente eliminada comenzando la disciplina progresiva nuevamente, por lo que resultaba innecesario la ventilación de la acción disciplinaria en el Foro Arbitral. No obstante, en el mismo alegato, la Unión acepta en los hechos estipulados que ambas acciones disciplinarias están dentro del periodo de los dieciocho (18) meses.

Por su parte, la Lcda. Marilyn Pagán Pagán, asesora legal del Patrono, replicó, que los planteamientos esbozados por la Unión no procedían. En síntesis, arguyó que la intención del Artículo XXIII, Sección 4, supra, es que la Compañía, al momento de aplicar una sanción, no tome en consideración todos los años de disciplina que tenía un empleado en su expediente de personal, sino que se consideraran aquellas acciones

disciplinarias de los dieciocho (18) meses previos a la sanción y a base de éstas, se determinaría cuál sería la acción disciplinaria correspondiente a aplicar. Sostuvo, además, que, en cualquier caso, acoger el planteamiento de la Unión, implicaría una burla a las prerrogativas gerenciales, ya que el Patrono no podría presentar en evidencia acciones disciplinarias que hayan pasado los dieciocho (18) meses de haber sido notificadas, aunque las acciones posteriores hayan sido dadas dentro de esos dieciocho (18) meses; ello, privaría a la Compañía de su derecho a disciplinar a sus empleados.

Luego de examinar los hechos del caso y aquilatada la prueba, determinamos que le asiste la razón al Patrono. Veamos.

De entrada, examinados las contenciones de las partes, vertidas en sus respectivos memorandos escritos y las estipulaciones de hechos incluidas en ambos escritos, se declara NO HA LUGAR el planteamiento procesal invocado por la Unión, pues no se trata de incumplimiento por parte de la Compañía a los términos del Artículo XVI, de Procedimiento de Quejas y Agravios, sino más bien, un asunto de interpretación de los términos de la Sección 4 del Artículo XXIII, sobre Acciones Disciplinarias. Por lo tanto, nos limitaremos a examinar si el Patrono cumplió o no con lo allí dispuesto, es decir, si las suspensiones, como parte de la disciplina progresiva pueden considerarse por haber sido administradas a los querellantes dentro del periodo de 18 meses que dispone el Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo es el producto de la negociación entre las partes contratantes. Constituye la voluntad de las partes, el contrato bilateral con fuerza de ley que las obliga entre sí; siempre y cuando éste no sea contrario a las leyes o a la

Constitución. El Artículo 1233 del Código Civil, dispone que lo acordado en los contratos tiene fuerza de ley entre las partes, ante sus sucesores y ante terceros en la forma que dispone la ley.⁴ Es fundamental que las partes cumplan con las disposiciones contractuales sobre el procesamiento de querellas y su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, ya que cuando existe un convenio válido, este obliga por igual al Patrono, a la Unión y a sus miembros individuales. Domingo Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de Puerto Rico, 83 D.P.R. 258 (1961).

Siendo el Convenio Colectivo un contrato, nuestro ordenamiento jurídico ha expresado que le son de aplicación las disposiciones del Código Civil, en lo relativo a la materia de contratos, a menos que por ley se haya dispuesto otra cosa. Luce & Co. V. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D.P.R. 425 (1972). El Artículo 1236 del Código Civil, dispone que a la falta de previsión contractual, o en caso de ineficacia de alguna de sus cláusulas, el contrato se complementa con: las normas imperativas; las normas supletorias; los usos del lugar de celebración del contrato; y la buena fe.⁵

En el caso de autos, el Convenio Colectivo en lo pertinente dispone lo siguiente:

ARTÍCULO XXIII ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1. Toda acción disciplinaria que tome la compañía contra un empleado regular podrá ser impugnada a través del procedimiento de quejas y agravios, excepto aquellas limitadas por el presente convenio.

Sección 2. Las suspensiones disciplinarias no serán mayores de cinco (5) días laborables.

⁴ Código Civil de Puerto Rico, Ley 55 de 1 de enero de 2020.

⁵ Código Civil de Puerto Rico, Ley 55 de 1 de enero de 2020.

Sección 3. Toda acción disciplinaria, serán notificadas por escrito al empleado. El empleado junto con el delegado o representante tendrá derecho a discutir la acción disciplinaria a través del procedimiento de quejas y agravios. Una vez discutida, si la decisión favorece al empleado, se retirará de su expediente.

Sección 4. Toda acción disciplinaria escrita no permanecerá en vigor por un periodo mayor de dieciocho (18) meses de la fecha de la notificación.

...

Como se observa, el lenguaje de las disposiciones contractuales citadas anteriormente, es claro. No obstante, en el caso Junta de Relaciones del Trabajo v. National Parking Co., 112 DPR 162, (1982), el exjuez Asociado del Tribunal Supremo de Puerto Rico, Carlos Irizarry Yunque, expreso: "La función principal de un árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. La libertad de interpretación del árbitro dependerá de la claridad de las cláusulas del convenio. Una cláusula cuyo lenguaje parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas. Dentro de estas limitaciones el árbitro tiene flexibilidad para hacer su interpretación." Así pues, como la función principal del árbitro es interpretar las cláusulas de los convenios colectivos, en este ejercicio hay que examinar cuál es la voluntad de las partes.

Como señalamos, el convenio colectivo expresa los derechos y las obligaciones de las partes, por lo que las disposiciones antes citadas, postulan que la Compañía retuvo el derecho de aplicar sanciones disciplinarias (incluyendo la suspensión de los querellantes) tomando como base las acciones disciplinarias escritas de dieciocho (18) meses de la fecha de la notificación. En los Memoriales de Derecho sometidos por las partes se estipuló que las acciones disciplinarias previas a las suspensiones, se dieron dentro del término de dieciocho (18) meses, según el Artículo XXII, Sección 4 del Convenio Colectivo, supra. Así que, luego de evaluar los Memoriales de Derecho sometidos por las partes, las disposiciones del Convenio Colectivo y el derecho aplicable, emitimos la siguiente:

VI. DECISIÓN

La Compañía cumplió con los términos del Artículo XXIII, Sección 4 del Convenio Colectivo, supra, al suspender de empleo y sueldo a los querellantes, José A. García y Luis Rodríguez López. En consecuencia, **las partes deberán comparecer para ventilar los méritos de los casos bajo los números administrativos: A-20-116 y A-20-119, el día y hora que se indica a continuación:**

DÍA: 9 DE DICIEMBRE DE 2021

HORA: 8:30 A.M.

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de octubre de 2021.


ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

Archivado en autos hoy 8 de octubre de 2021, y remitida copia por correo a las siguientes personas.

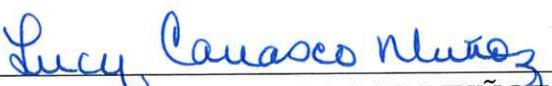
SRA LILLYBETH SALAS
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDA MARILYN PAGÁN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
JOSÉ SANTIAGO INC
PO BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

SR ARGENIS CARILLO
SECRETARIO TESORERO
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JORGE L MARCHAND HEREDIA
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
SAN JUAN PR 00912-3702

LCDO JOSÉ E SANTIAGO-SUARDIAZ
JOSÉ SANTIAGO INC
PO BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III